



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas de Chancay - Huaral, 2014.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Segundo Cotrina Lozano

ASESORA:

Dra. Francis Ibargüen Cueva

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Perú - 2015

Dedicatoria

A Dios que me permitió seguir el camino, a mi familia por ser la fuente de inspiración y fortaleza para el logro de mis metas.

Agradecimiento

A Dios, que me dio la vida, a la Dra. Francis Ibargüen Cueva por transmitirme seguridad, confianza, motivación constante y darme la oportunidad de culminar y obtener el grado de magister.

Dr. John Morillo Flores

Presidente

Dr. Luzmila Garro Aburto

Secretaria

Dr. Francis Ibarguen Cueva

Vocal

Declaración jurada

Yo, Segundo Cotrina Lozano estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 16015017, con la tesis titulada: “Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas de Chancay- Huaral, 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaral Febrero 2015

.....

DNI: 16015017

Segundo Cotrina Lozano

Presentación

Sr. Presidente.

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: “Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas de Chancay- Huaral, 2014”.

La investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas de Chancay- Huaral, 2014.

.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I denominado introducción se exponen los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico, la justificación, el problema de investigación, las hipótesis y los objetivos. El Capítulo II comprende el marco metodológico con las variables y su correspondiente operacionalización, la metodología: tipo y diseño de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección y el método de análisis de datos. El Capítulo III presenta la interpretación de los resultados. El Capítulo IV comprende la discusión del trabajo de estudio. El capítulo V muestra las conclusiones. Finalmente se consideran las recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado se espera que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Carátula	
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I. Planteamiento del problema	
1.1 Realidad del problema	18
1.2 Formulación del problema	21
1.3 Justificación, relevancia y contribución	22
1.3.1 Teórica	22
1.3.2 Legal	23
1.4 Objetivos	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos	24
II. Marco referencial	
2.1 Antecedentes	26
2.1.1 Antecedentes nacionales	26
2.1.2 Antecedentes internacionales	29
2.2 Marco teórico	32
2.3 Perspectiva teórica	41
2.4 Marco conceptual	42
III. Hipótesis y variables	
3.1 Hipótesis	45
3.1.1 Hipótesis general	45
3.1.2 Hipótesis específicas	45

3.2	Identificación de variables	46
3.3.	Descripción de variables	46
3.3.1	Definición conceptual	46
3.4	Operacionalización de variables	47
IV.	Marco metodológico	
4.1	Tipo de investigación	51
4.2	Población, muestra y muestreo	52
4.3	Criterios de selección	55
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.5	Validación y confiabilidad del instrumento	56
4.6	Procedimiento de recolección de datos	59
4.7	Métodos de análisis e interpretación de datos	59
V.	Resultados	
5.1	Presentación de resultados	61
5.2	Contrastación de las hipótesis	70
VI.	Discusión	79
	Conclusiones	84
	Recomendaciones	85
	Referencias bibliográficas	86
	Anexos	

Anexos

- Anexo 1 Matriz de consistencia
- Anexo 2 Operacionalización de las variables
- Anexo 3 Instrumento para medir la variable: clima laboral
- Anexo 4 Instrumento para medir la variable: relaciones interpersonales
- Anexo 5 Certificado de Validez de contenido de juicio de expertos
- Anexo 6 Confiabilidad encuesta clima laboral
- Anexo 7 Base de datos de la variable clima laboral
- Anexo 8 Base de datos de la variable: relaciones interpersonales
- Anexo 9 Oficio de autorización para aplicar instrumentos
- Anexo 10 Tabla de interpretación de Rho de Spearman

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable 1	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	49
Tabla 3	Distribución de la población	53
Tabla 4	Distribución de la muestra	54
Tabla 5	Validez <i>del cuestionario Clima Laboral</i>	57
Tabla 6	Nivel de confiabilidad del instrumento clima laboral	57
Tabla 7	Validez de la variable relaciones interpersonales	58
Tabla 8	Nivel de confiabilidad del instrumento relaciones interpersonales	58
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según Relaciones interpersonales y Clima laboral	61
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y autorrealización	63
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales e involucramiento laboral.	64
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y supervisión.	66
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y comunicación.	67
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y condiciones laborales.	68
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: clima laboral y relaciones interpersonales.	70
Tabla 16	Correlación de Spearman de las variables: autorrealización y relaciones interpersonales.	72
Tabla 17	Correlación de Spearman de las variables: involucramiento laboral y relaciones interpersonales.	73
Tabla 18	Correlación de Spearman de las variables: supervisión y relaciones interpersonales.	74
Tabla 19	Correlación de Spearman de las variables: comunicación y relaciones interpersonales.	75

Tabla 20	Correlación de Spearman de las variables: condiciones laborales y relaciones interpersonales	76
----------	--	----

Lista de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de correlación	52
Figura 2	Distribución de porcentajes de los docentes según Relaciones interpersonales y Clima laboral	62
Figura 3	Distribución de porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y autorrealización	63
Figura 4	Distribución de porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales e involucramiento laboral	65
Figura 5	Distribución de porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y supervisión	66
Figura 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y comunicación	68
Figura 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones interpersonales y comunicación	69

Resumen

El problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014?, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014

.

Metodológicamente, el estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, debido a que se describirá la relación entre las variables en un tiempo determinado. La muestra estuvo representada por 105 participantes, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario para medir la variable clima laboral y un cuestionario para la variable relaciones interpersonales.

.

El resultado más importante obtenido en el presente trabajo es que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales según la percepción de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014. (Rho de Spearman = 0,718** siendo ésta una correlación alta entre las variables). Por lo que se puede afirmar que a mejor relaciones interpersonales mejor clima laboral

Palabras claves: clima laboral, relaciones interpersonales, docente.

Abstract

The problem of this research was: What is the relationship between the work environment and relationships of teachers at the primary level in Educational Institutions of Chancay, Huaral, 2014?, whose aim was to determine the relationship between the working environment and interpersonal relationships of teachers at the primary level in Educational Institutions of Chancay, Huaral, 2014

.

Methodologically, the study was descriptive correlational type basic level, because the relationship between variables in a given time is described. The sample was represented by 105 participants and data collection for the survey technique, whose instrument was a questionnaire to measure workplace environment variable and a questionnaire for interpersonal variable was used.

.

he most important result in this paper is that there is a direct and significant relationship between the working environment and interpersonal relationships according to precepción of teachers at the primary level of Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014. (Spearman rho = 0.718 ** this being a high correlation between variables) .For what we can say that better interpersonal relationships better working environment

Keywords: School: work environment, interpersonal relationships, teaching

Introducción

El clima laboral es importante para el avance de sus habilidades y potencialidades para la solución de retos. Además afecta el rendimiento del trabajador y del conjunto de la organización. Un buen clima laboral con beneficios, con el bienestar personal o familiar de los empleados, para modificar su actitud y mejorar su rendimiento e interés por los desafíos diarios, indagando en el origen del problema.

La OMS señala, las empresas y los gobiernos deben comprender que “la riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores”. Tomando en cuenta los costes asociados a los accidentes laborales, las consecuencias financieras derivadas de la violación de las normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional y la disminución de la productividad de la empresa (aumento de las bajas laborales, rotación de personal, discapacidad, etc.).

El 93% de organizaciones existe un esfuerzo por implementar un plan de carrera establecido, tanto para personal general, como de alto desempeño. Empero, las prácticas referentes a alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, son puestas en marcha por menos del 40% de las empresas.

En las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, se percibe un clima poco favorable, los docentes no toman acuerdos para las programaciones y logros educativos. A falta de comunicación, comprensión. Cuando en la Institución Educativa hay un ambiente de desconfianza y malas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los docentes empiezan a trabajar individualmente o por grupos, sin corregir errores ni consultarse, lo que implica que no existe una data que nos dé referentes en porcentajes de la situación del clima laboral de los docentes las instituciones técnico productiva de Huaral.

Este panorama, nos conllevó a realizar un estudio de investigación denominado: “El clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014”; el mismo

que tuvo como finalidad realizar una correlación entre ambas variables de estudio. En síntesis, nuestro objetivo fundamental determinar la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas de Chancay, Huaral, 2014 directa o inversa y significativamente.

El presente estudio es descriptivo – correlacional, el mismo que permitió dirigir la investigación hacia el objetivo determinado, habiendo utilizado para obtención de información un cuestionario para cada variable de estudio. La investigación en su informe final, está dividido en seis capítulos con la siguiente estructura:

El capítulo I, denominado planteamiento del problema se exponen la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación, relevancia, contribución, objetivo general y específicos.

El capítulo II, corresponde al marco referencial, que comprende los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y su perspectiva que consiste en la fundamentación teórica del objeto de estudio, es decir, el sustento teórico y científico referido a las variables de estudio.

Por otro lado el capítulo III, presenta la hipótesis general y específicas, la identificación y la descripción de las variables, la definición conceptual, operacional y la operacionalización de las variables.

El Capítulo IV comprende el marco metodológico con el tipo de investigación, población, muestra y muestreo, los criterios de selección, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis e interpretación de datos y las consideraciones éticas. Por su parte el capítulo V muestra los resultados y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI se presenta la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones, del trabajo de investigación, detallando las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se ubican la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, la acreditación de juicio de los expertos que fueron necesarios, la tabla de interpretación de Rho de Spearman y la base de datos respectivamente.